

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 Agricultura Código: F01-PR-CIG-02
	Informe Auditoría Interna de Gestión	Versión: 10 Fecha Emisión: 24-08-2023

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME: 4/09/2023

ASPECTO EVALUABLE (UNIDAD AUDITABLE)

Seguimiento al Código de Integridad

LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S)

Grupo de Talento Humano

OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Evaluar de manera independiente y objetiva “el Código de Integridad”,

ALCANCE DE LA AUDITORÍA

La evaluación del Código de Integridad se efectuará en tres dimensiones: de contenido del Código, del conocimiento y apropiación del código por parte de los servidores y de resultados de su aplicación correspondientes al Segundo Semestre de la vigencia 2022 y Primer Semestre de la vigencia 2023.

CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

- **LEY 1437 DE 2011.** Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- **LEY 1474 DE 2011.** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- **LEY 1712 DE 2014.** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **LEY 1952 DE 2019** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- **LEY 2016 DE 2020** Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
- **DECRETO NACIONAL 124 DE 2016.** Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 Agricultura Código: F01-PR-CIG-02
	Informe Auditoría Interna de Gestión	Versión: 10 Fecha Emisión: 24-08-2023

- **DECRETO NACIONAL 1499 DE 2017.** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Manual Operativo del MIPG. Versión 5 de 2023.** Dimensión Talento Humano. Política de Integridad.
- **Código de Integridad – antecedentes, construcción y propuestas**

DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

Para la creación del Código de Integridad del Servicio Público el cual fue expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de mayo de 2018, se realizó por medio de un proceso de creación participativa en dos fases: en la primera, se realizó una votación para definir los principales valores de la administración pública y en la segunda se efectuó “una votación nacional sobre una lista corta de valores” en las que participaron más de 23.000 servidores públicos y ciudadanos.

Como resultado a este proceso, se generaron 5 valores con los que se ha forjado la cultura ética de las entidades del Estado. Estos son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia y Diligencia.

El Código de Integridad del MADR, se creó partiendo de los 12 valores con que ya se contaban, en el documento llamado Código de Ética, realizando un ejercicio participativo con todos los servidores públicos de la Entidad.

Una vez seleccionados estos cinco valores forjados para las entidades del Estado, el MADR construyó dos valores adicionales que la entidad fomentará en su cultura organizacional. Estos fueron Solidaridad y Confidencialidad, completando así 7 valores institucionales.

Contenido del Código

El Código de Integridad fue presentado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el cual fue aprobado mediante el acta No. 1 del 22 de mayo del 2019 e implementado a través de la publicación en el Sistema de Gestión de Calidad el 22 de mayo de 2019.

Lo anteriormente expuesto está acorde con las directrices dadas en el manual de implementación del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG citadas en el Decreto No. 1499 de 2017.

 COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA	<h2>Formato</h2>	 Agricultura Código: F01-PR-CIG-02
	Informe Auditoría Interna de Gestión	Versión: 10 Fecha Emisión: 24-08-2023
Control interno a la gestión		

De igual forma, se evidenció que cumple con los principios de acción, toda vez que dentro del Código de Integridad se encuentran en cada uno de los 7 valores “lo que hago” “lo que no hago”, como lo indica Manual Operativo MIPG.

Conocimiento y Apropiación del Código.

La Evaluación de la política de gestión estratégica del Talento Humano está inmersa en la Línea Estratégica de Defensa. Esta evaluación hace parte importante de los aspectos claves para el Sistema de Control Interno – SCI por parte de la Línea Estratégica.

Una de las actividades del Plan de Trabajo para la Implementación y Apropiación del Código de Integridad, es la aplicación de una encuesta de apropiación. El objetivo principal de la encuesta es hacer una valoración del nivel de apropiación de los servidores públicos del MADR respecto al Código de Integridad.

Al solicitar los resultados de las encuestas para el período evaluado, el Grupo de Talento Humano no presentó información, incumpliendo así con lo estipulado en el Código de Integridad – antecedentes, construcción y propuestas para su implementación del DAFP y al Código de Integridad del MADR.

Durante el proceso de evaluación que realiza la Oficina de Control Interno, el Grupo de Talento Humano realizó las encuestas y se presentaron las evidencias de los resultados a la evaluación al Código de Integridad, cumpliendo con lo descrito en este Código, así como en el documento del DAFP, por lo que se levanta la No Conformidad.

Una vez brindada la respuesta por parte del Grupo de Talento Humano en cuanto a la solicitud de información referente a las capacitaciones realizadas, se evidencia que se efectuaron capacitaciones durante el periodo a evaluar.

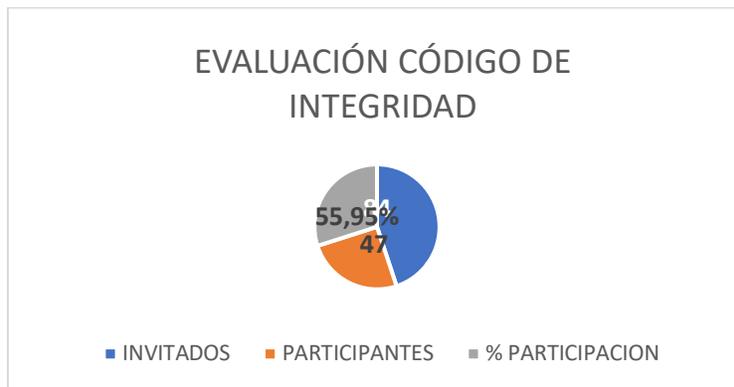
Así mismo se presentan las actas de los comités del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de los periodos a evaluar. Si embargo, no se evidencia allí, que se haya realizado presentación de los resultados de las evaluaciones al Código de Integridad, incumpliendo así lo descrito en este Código en el capítulo de seguimiento y evaluación.

Durante el proceso auditado, el Grupo de Talento Humano realizó las encuestas a los funcionarios públicos del MADR, cumpliendo lo descrito en el Código. Sin embargo, para la vigencia 2022 y con el corte a esta evaluación de la vigencia 2023, no se han presentado los informes de los resultados de las evaluaciones al Código de Integridad ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

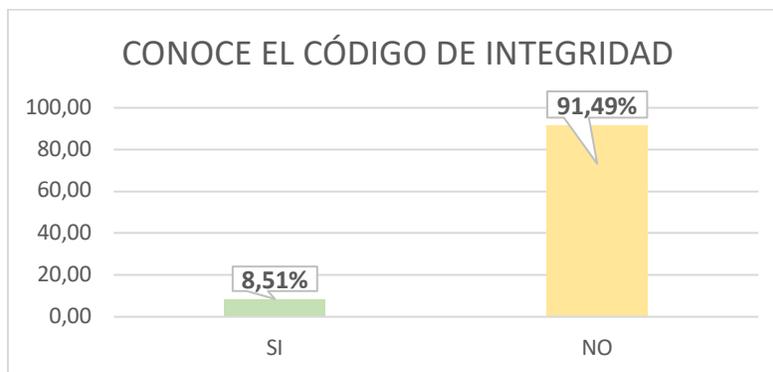
Dado lo anterior y con el fin de dar oportuno cumplimiento a lo estipulado en el Código de Integridad en cuanto a la presentación de los resultados obtenidos a la encuesta para esta vigencia al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, esta No Conformidad se mantiene.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 Agricultura Código: F01-PR-CIG-02
	Informe Auditoría Interna de Gestión	Versión: 10 Fecha Emisión: 24-08-2023

Por otro lado, con el fin de evaluar la efectividad de las capacitaciones, se indagó acerca del conocimiento del Código de Ética, donde se invitaron a 84 contratistas de diferentes áreas, los cuales participaron 47 que corresponden al 55.95% de los invitados.



Se realizó una sola pregunta ¿“Conoce o no conoce el Código de Integridad del MADR”? de los participantes, el 8.51% indica que si lo conoce y el 91.49% no lo conoce. La mayoría de los participantes indica que la carga laboral no les permite participar en las capacitaciones dejándolas en un segundo plano.



Como se puede observar en la gráfica anterior, la mayoría de los asistentes no conocen el Código de Integridad, por lo que se puede concluir que el sistema de capacitación no es efectivo en la participación de todos los invitados.

Dado lo anterior, es necesario tomar las acciones necesarias para que la capacitación sea efectiva y la participación sea mayor.

De acuerdo con las observaciones presentadas por el Grupo de Talento Humano, se indica que, si bien la alta dirección, directivos y jefes de oficina hacen parte del apoyo de la participación en las capacitaciones de los funcionarios, este Grupo es el encargado de buscar las estrategias y acompañamiento de los cargos superiores para cumplir con el objetivo de las capacitaciones.

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 Agricultura Código: F01-PR-CIG-02
	Informe Auditoría Interna de Gestión	Versión: 10 Fecha Emisión: 24-08-2023

Resultados de su Aplicación

De acuerdo con la información suministrada por el Grupo Disciplinario, durante el periodo de evaluación, no se han recibido quejas, denuncias o informes por conductas violatorias al Código de Integridad, en consecuencia, no se ha iniciado ninguna actuación disciplinaria al respecto.

Dado lo anterior, se puede decir que los servidores públicos no han generado conductas que hayan violado el Código de Integridad.

De igual forma, de la revisión de la información suministrada en cuanto a las capacitaciones y socializaciones, se observa que 117 funcionarios públicos asistieron, de los cuales 23 fueron contratistas que equivalen al 19.7% y 94 fueron funcionarios equivalentes al 80.3%.

De la información anterior, se puede concluir que la participación de los funcionarios públicos es baja, por lo que se sugiere realizar una estrategia que mejore la asistencia a la capacitación.

Así mismo se solicitó la información de los indicadores, con el fin de medir la Gestión del Código de Integridad, sin embargo, el Grupo de Talento Humano indica que no cuentan con ellos para el periodo a evaluar.

Lo anterior va en contra del Manual Operativo MIPG, así como con la normatividad vigente Ley 2016 de 2020, en el Parágrafo del Artículo 1.

Una vez suministradas las evidencias del cumplimiento de los indicadores durante el proceso auditor, esta No Conformidad se eliminará del informe.

ASPECTOS ENCONTRADOS: (Conformidades y no conformidades)

ASPECTOS PARA MEJORAR:			
ITEM	NC ¹ /O ²	SITUACIONES ENCONTRADAS	RECOMENDACIÓN Y/O SUGERENCIAS ³
1	NC	No se evidencia en las actas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que se haya realizado presentación de los resultados de las evaluaciones al Código de Integridad, incumpliendo así lo descrito en este Código en el capítulo de seguimiento y evaluación.	Generar los controles necesarios a fin de poder presentar los resultados de las encuestas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el tiempo correcto

¹ NC: No Conformidad. Significa incumplimiento de un requisito legal o de cualquier requisito especificado en los procedimientos de nuestro sistema de gestión de la calidad, por lo que ameritan la implementación de un Plan de Acción, diligenciando el formato Solicitud de Acciones Preventivas, Correctivas o de Mejora - F01-PR-SIG-06.

² O: Oportunidad de mejora. Son deficiencias del proceso que, aunque no sean recurrentes o relevantes, pueden convertirse en incumplimientos o en riesgos potenciales.

³ Propuesta constructiva y objetiva frente a la situación identificada.

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 Agricultura Código: F01-PR-CIG-02
	Informe Auditoría Interna de Gestión	Versión: 10 Fecha Emisión: 24-08-2023

RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA:

- Dado que la participación de los funcionarios públicos a las capacitaciones es baja, es necesario tomar las acciones necesarias o mejores estrategias para que estas sean efectivas y la participación aumente.
- Continuar promoviendo la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por el Grupo de Talento Humano del MADR.
- Dar continuidad a la realización permanentemente de ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del MADR y establecer actividades que puedan medir la eficacia y/o efectividad de las mismas.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA:

- Actualmente la entidad cuenta con un Plan de Trabajo incluido en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - PAAC 2023, el cual, de acuerdo con la última evaluación, va cumpliendo con el 33%.
- Las evidencias presentadas por el Grupo de Talento Humano, dan cuenta de que la difusión de las estrategias de apropiación de la cultura de la integridad, se ha venido realizando a lo largo del período evaluado.
- Se observa que se cumple con lo estipulado en el Manual Operativo MIPG relacionado con la adición de los principios de acción.

	Jefe oficina de Control Interno Auditor líder	Auditor asignado
Firma		
Nombre	Ana Marlenne Huertas López	Efraín Palacios Montaña